

Rede in verkorte vorm uitgesproken
door dr.mr. Petra A.T. Oden
bij haar installatie als
lector Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt
verbonden aan het Kenniscentrum Arbeid van de Hanzehogeschool
Groningen

Werk~en~de regels
Onderzoek naar het recht in de dagelijkse praktijk
van werkgevers en werknemers

Dr.mr. P.A.T. Oden
15 maart 2012

Colofon

Titel: Werk~en~de regels. Onderzoek naar het recht in de
dagelijkse praktijk van werkgevers en werknemers
Auteur: Petra Oden
Uitgever: Kenniscentrum Arbeid Hanzehogeschool Groningen
maart 2012
Design Cover: RCLM
Lay-out: Ilse Koning
ISBN: 978-90-79371-08-2
Drukkerij: Grafische Industrie De Marne
Druk: 1e druk, 1000 exemplaren



**Hanzehogeschool
Groningen**
University of Applied Sciences

lectoraat Juridische Aspecten
van de Arbeidsmarkt

Kenniscentrum Arbeid
Postbus 30030
9704 AA Groningen
Nederland

kca@org.hanze.nl
www.hanze.nl

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in an retrieval system, or transmitted, in any form of by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

1. Inleiding

Wat doet een lector eigenlijk? Dat wordt me veel gevraagd en ik ben vereerd dat ik dat hier vandaag mag uitleggen. Het is overigens helemaal geen gemakkelijke vraag om te beantwoorden, zeker niet voor iemand die lector Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt is geworden. Ik antwoord altijd dat een lector onderzoek doet. Soms voldoet dit antwoord. Maar meestal moet ik uitleggen wat voor soort onderzoek ik doe. Als ik begin te vertellen over mijn concrete projecten, waarvan u net voorbeelden hebt gezien in de miniconferentie en in de film, dan kan iedereen zich wel iets voorstellen bij wat ik dagelijks doe. Maar, vooral, hoe leg ik juristen uit wat ik doe? Binnen de juridische wereld is het nog helemaal niet zo gemakkelijk om uit te leggen wat juridisch onderzoek nu precies inhoudt. Binnen het juridische domein staan methoden van onderzoek op dit moment nogal in de belangstelling. Het eerste redactioneel van het nieuwe tijdschrift Recht en Methode stelt dat het debat, dat is ontstaan naar aanleiding van de lezing van Stolker¹ over de wetenschappelijke kwaliteit van de rechtsgeleerdheid, nog steeds niet is “uitgewoed”.² Stolker wijst er in zijn rede op dat er in de rechtswetenschap een zodanige overeenstemming is over wat geldige bronnen zijn, dat er geen verantwoording wordt afgelegd in juridische publicaties over methoden van onderzoek. Ik kan me wel voorstellen dat rechtswetenschappers nauwelijks aandacht besteden aan methoden van onderzoek. Zij doen meestal bureauonderzoek.³ Ze houden juridische verschijnselen op een kritische manier tegen het licht door te argumenteren aan de hand van literatuur, wetsgeschiedenis en jurisprudentie. Voor het hbo is deze theoretische manier van onderzoek niet zo interessant. Onderzoek binnen een hbo-instelling dient in de eerste plaats praktijkgericht te zijn. Verantwoording afleggen over methoden van onderzoek hoort daar gewoon bij.

Ik zal u nu eerst meenemen in de wereld van het praktijkgerichte onderzoek. Vervolgens zal ik aangeven op welke manier het onderzoek in mijn lectoraat zal worden uitgevoerd. Het onderzoek speelt zich af op het terrein van de arbeidsmarkt. Aan de hand van actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zal ik inzichtelijk maken welke thema's voor mijn lectoraat interessant zijn en ten slotte ga ik iets vertellen over de twee grote onderzoeksthema's waarvoor ik op dit moment verantwoordelijk ben.

2. Praktijkgericht onderzoek naar de werking van het recht

2.1. Praktijkgericht juridisch onderzoek

Om uit te leggen wat praktijkgericht onderzoek is ga ik terug naar de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). In art. 1.1. sub d WHW wordt hoger onderwijs gedefinieerd als onderwijs dat gericht is op de overdracht van theoretische kennis en op de ontwikkeling van vaardigheden in nauwe aansluiting op de beroepspraktijk. In art. 1.3. lid 3 WHW staat expliciet dat hogescholen onderzoek verrichten gericht op de beroepspraktijk.

De HBO-raad noemt als belangrijk uitgangspunt van praktijkgericht onderzoek de samenwerking met de beroepspraktijk:

‘Hogescholen kunnen een belangrijke rol vervullen in de totstandkoming van ‘communities of practice’, waarin docent-onderzoekers, professionals uit de praktijk en studenten samen leren om de beroepspraktijk te innoveren. Het onderzoek aan hogescholen biedt zodoende direct toepasbare resultaten aan bedrijven en publieke instellingen.’⁴

Praktijkgericht onderzoek is er dus op gericht om praktische problemen te helpen oplossen. Hierin verschilt het met theoriegericht onderzoek. Daar gaat het om het verwerven van kennis als doel op zichzelf. Praktijkgericht onderzoek moet wel aan dezelfde eisen voldoen als theoriegericht onderzoek.⁵

In mijn lectoraat gaan we onderzoek doen naar ‘juridische aspecten’. Van Schaaijk, werkzaam als docent aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys, geeft een verhelderende uiteenzetting over wat praktijkgericht *juridisch* onderzoek inhoudt.⁶ Zij definieert het als volgt:

‘...een praktijkgericht juridisch onderzoek levert een directe bijdrage aan de oplossing van een handelingsprobleem doordat er een beredeneerd antwoord (in de vorm van een beschrijving, verklaring, oordeel of advies) wordt gegeven op een aan het recht en de praktijk gerelateerde kennisvraag door middel van het gebruik van juridische en empirische onderzoeksmethoden.’⁷

Van Schaaijk bedoelt met een handelingsprobleem een probleem dat zich in de praktijk van een bedrijf, organisatie, overheidsinstantie of in de samenleving voordoet en dat om een oplossing vraagt. Een belangrijke doelstelling bij praktijkgericht onderzoek is dat het praktisch relevant of bruikbaar is. De onderzoeker kan een beschrijving van de stand van zaken geven of een verklaring voor een bepaald verschijnsel. De onderzoeker kan een advies geven of een ontwerp voor een bepaalde manier van handelen. De onderzoeker levert op deze manier een bijdrage aan de besluitvorming van de opdrachtgever.

Van Schaaijk geeft met twee typen vraagstelling heel mooi aan wat het verschil is tussen juridisch onderzoek en praktijkgericht juridisch onderzoek. De ene vraagstelling is ‘Mag dat?’, de andere is “Werkt dit?” De ‘Mag dat?’-vraagstelling verwijst naar het juridisch toetsingskader. ‘Mag’ verwijst naar het geldend recht. Onderzoek vanuit deze vraag is gericht op bijvoorbeeld de rechtmatigheid van een handeling. Om dit te onderzoeken gebruikt de onderzoeker juridische bronnen: wetgeving en jurisprudentie. ‘Dat’ heeft betrekking op een verschijnsel in de sociale werkelijkheid; een feitelijk handelen of een gebeurtenis bijvoorbeeld. Voor de analyse van ‘dat’ gebruikt de onderzoeker empirische methoden: interviews, enquêtes en observaties bijvoorbeeld. Van Schaaijk geeft aan dat de ‘Mag dat?’-vraag heel vertrouwd is voor juristen, omdat dit lijkt op het oplossen van een casus.



Petra Oden, lector Juridische aspecten van de arbeidsmarkt

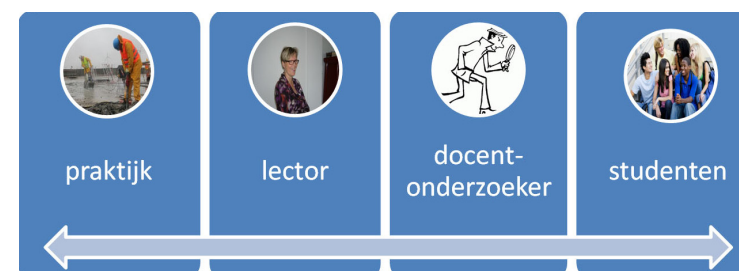
De andere vraag is: 'Werkt dit?' In deze vraagstelling heeft 'dit' betrekking op een juridisch verschijnsel: een wet, een regeling of een vreemdelingenprocedure. Ik deel de mening van Van Schaaijk dat voor dit soort onderzoek juridische kennis noodzakelijk en wenselijk is. Het onderzoeksonderwerp in de 'Werkt-dit?'-vraagstelling kan bijvoorbeeld de werking, de effecten of de risico's van een rechtsregel zijn. Het beoordelingskader voor de 'Werkt dit?'-vraagstelling wordt ontleend aan de praktijk. De praktijk heeft betrekking op het gedrag van een bepaalde groep mensen. In principe kan de praktijk zich uitstrekken van een kleine organisatie tot de Nederlandse samenleving. De uitkomst van praktijkgericht onderzoek moet zijn dat de resultaten ten dienste komen aan de opdrachtgever. De vraagstelling dient dan ook nauw aan te sluiten op de wensen en behoeften van de opdrachtgever. Praktijkgericht juridisch onderzoek werkt vanuit de 'Werkt dit?'-vraagstelling. Praktijkgericht juridisch onderzoek is nauw verwant met rechtssociologisch onderzoek naar de werking van het recht.

Van Schaaijk legt uit dat in praktijkgericht juridisch onderzoek verschillende methoden van onderzoek worden toegepast: er worden zowel juridische bronnen geraadpleegd - wetten, jurisprudentie en literatuur - als empirisch onderzoek verricht of gebruikt. De onderzoeker kan zelf door middel van interviews, enquêtes of observaties onderzoek doen naar het gedrag van mensen in relatie tot het te onderzoeken juridische verschijnsel. De onderzoeker kan ook gebruik maken van empirisch materiaal dat door anderen is verzameld.⁸ Bij praktijkgericht onderzoek is het van belang dat het probleem nauwkeurig geanalyseerd wordt, zodat de uitkomsten van het onderzoek ook daadwerkelijk praktisch bruikbaar zijn. Object van onderzoek kunnen zijn: rechtsregels, beginselen en juridische procedures, maar ook gedragsregels.⁹

Praktijkgericht juridisch onderzoek moet dus een bijdrage leveren aan de oplossing van een handelingsprobleem door een beredeneerd antwoord te geven op een aan recht en praktijk gerelateerde kennisvraag. Met Van Schaaijk vind ik dat hierbij moet worden aangegeven waarom dit het (voorlopig) juiste antwoord is. Het is niet voldoende alleen een beschrijving van het recht te geven. Dat kunnen we ook wel in handboeken lezen. Het gaat erom dat het onderzoek iets toevoegt en voor de praktijk bruikbare nieuwe kennis oplevert.

In mijn lectoraat zal ik samen met docent-onderzoekers en studenten praktijkgericht juridisch onderzoek doen, dat een bijdrage levert aan de oplossing van problemen die zich voordoen in de dagelijkse praktijk van bedrijven en overheden. De resultaten uit het onderzoek zullen ook gebruikt worden in het onderwijs.

Figuur 1. Verbinding praktijk, onderzoek en onderwijs



2.2. Praktijkgericht juridisch onderzoek door docenten en studenten

Docent-onderzoekers zijn cruciaal als verbindende schakel tussen onderzoek en onderwijs. Zij moeten beschikken over competenties die aansluiten op de Gedragscode Praktijkgericht onderzoek voor het hbo. Zij moeten zelfstandig op zoek naar relevante thema's en problemen uit de beroepspraktijk. Het is voor de lector belangrijk samen te werken met docent-onderzoekers die onderzoek doen dat leidt tot creatieve, innovatieve en toepasbare oplossingen voor de praktijk. Gezamenlijk kunnen we een bijdrage leveren aan kennis- en theorieontwikkeling waardoor kenniscirculatie plaatsvindt tussen praktijk en onderwijs.¹⁰

De twee opleidingen van het Instituut voor Rechtenstudies aan de Hanzehogeschool Groningen, HBO-Rechten en Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD), leveren beide hbo-juristen af.¹¹ In beide opleidingen wordt aandacht besteed aan juridische vakken en moeten studenten praktijkgericht onderzoek doen. Ten behoeve van het onderzoek leren studenten over sociaal-wetenschappelijke methoden en technieken. Uitgangspunt vormt het model dat ontwikkeld is door Verschuren en

Doorewaard.¹² Dit model biedt een mooi handvat voor het opzetten en uitvoeren van onderzoek. We moeten er echter wel voor oppassen dat het model niet teveel als een soort wetboek gebruikt wordt. Een model is, zoals Swanborn uitlegt, niet meer dan een hulpmiddel om de werkelijkheid nog beter te leren kennen.¹³ De vraagstelling is bepalend voor de te hanteren methoden en technieken. Afhankelijk van de vraagstelling wordt een benadering gekozen.

Methoden en technieken zijn geen doel op zichzelf. Van hbo-juristen verwachten we in de eerste plaats dat ze kennis hebben van het recht. Onderzoeksvaardigheden kunnen waardevol zijn als aanvulling op het onderwijs aan hbo-juristen. De praktijk is niet gebaat bij hbo-juristen die tot rechtspositivisten zijn opgeleid en die alleen op een formalistische manier wetten kunnen toepassen. Het is nuttiger hbo-juristen in huis te hebben die breder kunnen kijken en wetsregels in een context kunnen plaatsen. Zij moeten het recht kunnen relativiseren. Door studenten onderzoek te laten doen in de dagelijkse praktijk kunnen ze ontdekken dat het recht ontstaat in een bepaalde setting en dat het verder ontwikkeld kan worden.

Met Van de Luytgaarden vind ik dat hbo-juristen een gedegen kennis moeten hebben van het positieve recht. Ze moeten methodisch en analytisch voldoende onderlegd zijn om voor de hand liggende (juridische) problemen te kunnen uitpluizen en oplossen en daarnaast ondersteuning kunnen bieden bij projectmanagement. Verder is het belangrijk dat hbo-juristen beschikken over communicatieve vaardigheden en adviesvaardigheden.¹⁴

Van de Luytgaarden concludeert naar aanleiding van een verkennend onderzoek naar hbo-juristen dat de opleiding erop gericht moet zijn dat deze hbo'ers snel tot de kern van een zaak moeten kunnen komen, dat ze goed op de hoogte moeten zijn van de omgeving waarin ze werken en een goed overzicht moeten hebben van de relaties met de stakeholders in het veld. Om goed te kunnen doorverwijzen is de hbo-jurist onder andere uitgerust met een brede kennis van de organisatie en het veld waarin de organisatie zich beweegt. Die kennis zal zowel theoretisch inhoudelijk als pragmatisch/praktisch moeten zijn.¹⁵



Leeratelier Sociaal in het bestek

Van de Luytgaarden beklemtoont dat hbo-juristen moeten uitblinken door anders tegen zaken aan te kijken. Hij vindt dat hbo-juristen op zoek moeten naar creatievere oplossingen, door buiten de juridische kaders te denken en door preventief juridisch op te treden. Hij beargumenteert dit door te benadrukken dat er een verschil is tussen hbo-juristen en academische juristen. Hij stelt dat een belangrijke vraag in de universitaire studie van het recht is of de student ingepast kan worden in de "klasse der juristen".¹⁶

'[De klasse der juristen] wordt gekenmerkt (...) door een eigen taal met begrippen als reconventie en estoppel, paulianeuze handelingen en de bekleemde meier. Begrippen die noch voor de gewone academicus laat staan voor de gewone man enige betekenis hebben. Een klasse die gekenmerkt wordt door het minder van belang achten van methodologisch verantwoord wetenschappelijk onderzoek in vergelijking met opvattingen van vooraanstaande juristen. Een klasse waar de docenten toch vooral willen dat studenten hen navolgen in hun visie op het recht. Het is met name die context die er op is gericht de student alvast te wennen aan een weerbarstige (leer)omgeving. Zoals zij ook in de praktijk vaak in weerbarstige situaties terecht zullen komen. Hiermee wordt al vroeg een gevoel voor juridische verhoudingen en mores aan de studenten geleerd en als onbedoeld neveneffect wordt daarmee vooral het creatieve denken om zeep geholpen. Macht

en hiërarchie lijken belangrijker dan originele denkwijzen en oplossingen, liever de Hoge Raad volgen in zijn redenering dan er zelf een verzinnen.'

Hoezeer ik deze cultuurbeschrijving ook herken - als voormalig hbo'er, die, afkomstig van de Sociale Academie, een cultuurshock ervoer toen ze begin jaren tachtig rechten ging studeren - ik ben het niet volledig met Van de Luytgaarden eens. Hij maakt namelijk een onderscheid tussen hbo-juristen en academische geschoolde juristen op grond van de verschillende vaardigheden die zij in huis moeten hebben. Van de Luytgaarden vindt dat hbo-juristen moeten leren "preventief-juridisch" te denken en te werken en samen met de cliënt een context moeten scheppen waarbij problemen in de toekomst worden voorkomen.¹⁷ Ik merk in mijn dagelijkse praktijk als jurist bij de Rijksuniversiteit Groningen dat de samenleving deze competenties ook van academisch geschoolde juristen vraagt. In principe zou de houding van de hbo-jurist hem of haar niet moeten onderscheiden van de universitaire jurist. In de praktijk onderscheiden ze zich overigens wel via hun houding.

Uit een casestudy bij DAS (een organisatie die niet alleen doet aan rechtsbijstand, maar juridisch financieel dienstverlener is) door HBO-Rechten van de Hogeschool Utrecht blijkt dat hbo-juristen zich onderscheiden van academisch geschoolde juristen doordat zij zich meer laten leiden door de behoeften van de klant dan door de intellectuele uitdagingen die het recht biedt. De hbo-jurist zoekt de kortste weg naar haar of zijn doel. Zolang de juridische finesses van het geschil beperkt zijn, zal hij of zij efficiënter opereren dan zijn of haar academisch geschoolde collega, zo blijkt uit dit onderzoek.¹⁸ Ook blijkt dat hbo-juristen er geen moeite mee hebben zaken met een betrekkelijk routinematig karakter af te wikkelen, terwijl daar voor een wo-jurist weinig plezier meer aan te beleven valt, omdat er voor hem geen interessante juridische aspecten aan zitten. De hbo-jurist haalt bevrediging uit het feit dat hij de klant kan helpen. Hbo-juristen blijken meer getraind om andere oplossingen voor een geschil te zoeken dan formele juridische procedures. Wo-juristen zijn opgeleid om geschillen langs de juridische weg uit te vechten, terwijl hbo-juristen de formele rechtsgang slechts als een van de vele manieren zien om een oplossing te bereiken. Mediation wordt bijvoorbeeld als middel ingezet. Bij DAS zijn hbo-juristen en wo-juristen gelijkwaardige collega's. Ze handelen zaken allebei tot

het einde toe af. Hbo'ers handelen wel een kleinere verscheidenheid aan zaken af met een lagere moeilijkheidsgraad en met een duidelijker houvast aan voorgeschreven protocollen.¹⁹

Ik zie hier een mooi voorbeeld van samenwerking tussen academisch geschoolde juristen en hbo-juristen. Academisch geschoolde juristen voor de ingewikkelde, complexe juridische vraagstukken. Hbo-juristen voor de zaken met een routinematig karakter. Twee beroepsgroepen met ieder hun eigen rol.

Hupperetz wijst op de toenemende complexiteit binnen de juridische beroepsuitoefening.²⁰ Dit vereist volgens hem een pluraliteit aan deskundigheden en vaardigheden. Hij noemt als voorbeeld de *merger & acquisition* praktijk. Naast de eigenlijke 'dealmakers' zijn vele juristen met diverse achtergronden werkzaam in de voorbereidende en de afsluitende fase van een fusie of overname. Volgens hem worden de diverse vormen van kennis en vaardigheden die in dit proces zijn vereist, niet verworven in de huidige academische opleiding. De taakherschikking en functiedifferentiatie die nodig zijn, zullen volgens hem gevolgen hebben voor het onderwijsaanbod. Volgens Hupperetz moet een jurist weten welke informatie voor de oplossing van een juridisch probleem noodzakelijk is, waar hij die kan vinden, hoe die te evalueren, te verwerken en om te zetten in een product en op welke manier deze te presenteren. De jurist is per definitie een makelaar in informatie volgens hem. Hupperetz wijst op de vaardigheden die hierbij een rol spelen en die in de hbo-opleiding aan de orde komen. Ten slotte wijst hij op het belang in het juridische werkveld van communicatie, organisatie en het 'omgaan met mensen'. Iets waarvoor binnen het universitaire curriculum geen of nauwelijks aandacht bestaat.

Ik deel de mening van Hupperetz. Hbo-juristen voorzien in een behoefte van organisaties aan professionals op juridisch terrein, waarbij de advisering van hbo-juristen aanvullend is op die van academisch geschoolde juristen. Hbo-juristen zijn niet alleen goedkoper dan academisch geschoolde juristen, maar hebben een eigensoortige rol. Zij kunnen zich specialiseren op een bepaald afgebakend rechtsgebied, standaardzaken afhandelen en voorbereidende werkzaamheden verrichten. Hierdoor hebben academisch geschoolde juristen meer tijd voor de meer complexe zaken. Hbo-opleidingen hebben een eigen taak

in de opleiding van juridische professionals. Zowel qua onderwijs als onderzoek kunnen de twee soorten kennisinstellingen elkaar goed aanvullen, doordat de een de theoretische kennis levert die de ander kan benutten in praktijkgericht onderwijs en onderzoek.

Met het voorgaande heb ik beoogd duidelijk te maken dat hbo-juristen een belangrijke rol hebben naast academisch geschoolde juristen. Tevens heb ik aangegeven wat het belang is van praktijkgericht juridisch onderzoek voor hbo-juristen en daarmee voor hbo-instellingen. Het is belangrijk dat hbo-instellingen hun studenten praktijkgericht onderzoek laten doen. Hbo-juristen kunnen daarmee ervaring opdoen met levend recht in de dagelijkse praktijk. Door te ontdekken hoe regels inwerken op de dagelijkse werkvloer leren studenten het recht te relativeren. Dit is een verrijking van hun kennis over juridische vraagstukken. Door onderzoek te doen leren ze stukken te schrijven die aansluiten op de behoefte van de opdrachtgever. Dit is een ervaring die ze kunnen gebruiken in beleidsmatige functies. De aangeleerde gesprekstechnieken komen van pas in adviserende beroepen. Het is ook zinvol dat ze leren hoe ze informatie kunnen verwerken en presenteren.

Nu we weten wat praktijkgericht juridisch onderzoek inhoudt en wat het belang ervan is voor het juridisch onderwijs aan hbo-instellingen ga ik nader in op de uitgangspunten voor het praktijkgericht juridisch onderzoek dat ik wil doen met de studenten en de docent-onderzoekers binnen mijn lectoraat.

2.3. Rechtssociologisch onderzoek

Het onderzoek in mijn lectoraat zal zich richten op de hierboven omschreven vraag: 'Werkt dit?' Het onderzoek is daarmee rechtssociologisch van aard. Ik zal nu eerst uiteenzetten wat rechtssociologie is en daarbij ook enkele voorbeelden geven van onderzoek op dat terrein.

Bij rechtssociologie gaat het om sociaal handelen. Griffiths omschrijft dit als gedrag dat door sociale controle geordend wordt en dat rekening houdt met het feit dat de deelnemers aan het maatschappelijk verkeer hun handelen ordenen met regels.²¹

In deze theorie is 'rechtspluralisme' een fundamenteel begrip. Het recht

van de staat wordt namelijk beschouwd als slechts één van de vormen van dwingende ordening van de samenleving. Vanuit het rechtspluralisme wordt handelen gewoonlijk geregeld door meer dan één normenstelsel.²² Rechtspluralisme wordt door Griffiths afgezet tegen het zogenaamde 'juridisch centralisme'. In het juridisch centralisme is het recht van de staat uniform voor alle personen, het wordt geadminiistreerd door een enkelvoudig stelsel van staatsinstellingen en het recht van de staat sluit elk ander recht uit.²³ Deze theorie komt voort uit de rechtsantropologie waarbij de heterogeniteit van elke samenleving als uitgangspunt wordt genomen. De heterogeniteit is van belang om allerlei uiteenlopende vormen van juridisch handelen te kunnen begrijpen: het verloop van geschilbeslechtsingsprocedures, het gebruik van voorzieningen in de sociale zekerheid en de effectiviteit van wetgeving.²⁴

Het onderzoek in het lectoraat zal zich richten op de sociale werking van het recht. Het gaat daarbij om de directe en indirecte effecten van regels op gedrag van mensen. Directe effecten zijn effecten op het gedrag van mensen die direct voortvloeien uit een regel (bijvoorbeeld een wet): in het gedrag wordt rekening gehouden met de regel. Dit wordt *regelgeleid* gedrag genoemd.²⁵ Indirecte effecten zijn de gevolgen van het feit dat de regel nageleefd wordt. Het gevolg van regelgeleid gedrag om rechts te rijden is dat er minder ongelukken gebeuren.

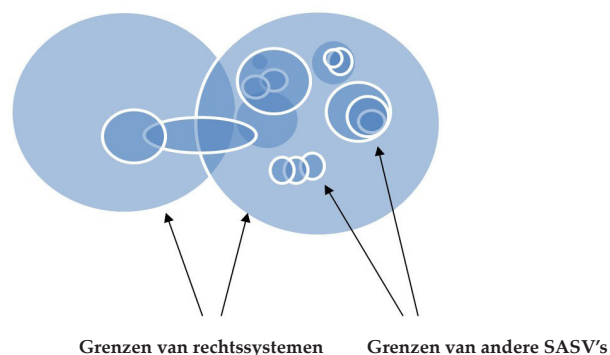
Effecten van regelgeving worden vaak bestudeerd vanuit de benadering dat er een direct causaal verband bestaat tussen een regel en de door de wetgever beoogde gevolgen. Dit wordt ook wel het instrumentalisme genoemd. Ook instrumentalisten bestuderen de context van een regel en analyseren de invloed van een beleidsinstrument op het gedrag van mensen of organisaties. Maar in het instrumentalisme staan de uitgangspunten van de beleidsmakers centraal. Instrumentalisme (of evaluatief onderzoek) richt zich op het eenrichtingsverkeer tussen beleidsmakers en de mensen voor wie de regel is bedoeld. Alsof deze mensen geen onderdeel zijn van andere relaties die ook invloed hebben op het gedrag van het individu. Het instrumentalisme besteedt weinig aandacht aan alle mogelijke sociale effecten van wetgeving, die niet direct relevant lijken voor de (veronderstelde) bedoeling van beleidsmakers.²⁶ Griffiths benadrukt dat de aandacht moet gaan naar de 'werkvloer' van het maatschappelijk leven. De aandacht moet niet uitgaan naar de wet als instrument, maar naar de *sociale werking* van een wet. In

deze theorie staat niet de bedoeling van de beleidsmaker centraal, maar de dagelijkse praktijk waarin regels een rol spelen.

Vanuit dit perspectief kan de volgende onderzoeksvraag worden gesteld: wat gebeurde er precies in de samenleving, toen deze nieuwe juridische factor werd toegevoegd aan de bestaande regels? De vraag is ook: Wat doen mensen? De focus ligt op de concrete sociale situatie, waar de sociale actie en interactie plaatsvinden die onderwerp zijn van regelgeving. Uitgangspunt van deze theorie is dat de samenleving zelf bepaalt wanneer en in welke mate zij een wet volgt, en dit doet zij in *semi-autonome sociale velden*.

De theorie van de semi-autonome sociale velden is ontwikkeld door Moore.²⁷ Volgens Moore worden beslissingen van de overheid weliswaar van bovenaf opgelegd, maar deze beslissingen komen terecht in semi-autonome sociale velden. Een gegeven maatschappelijke structuur bestaat uit allerlei semi-autonome sociale velden. Moore stelt dat de aanwezigheid van vele, onderling afhankelijke en op elkaar aansluitende sociale velden één van de meest fundamentele eigenschappen is van complexe samenlevingen. Een handelende actor bevindt zich altijd tegelijkertijd in een wirwar van vele grote en kleine, min of meer autonome, elkaar overlappende semi-autonome sociale velden die er allemaal naar streven zich te doen gelden.

Figuur 2: Semi-autonome sociale velden (SASV's)



Een semi-autonoom sociaal veld kan regels voortbrengen en gehoorzaamheid afdwingen of op andere wijze bewerkstelligen. Wetten, bestuurlijke of rechterlijke beslissingen of regels van particuliere organisaties werken in op (andere) semi-autonome sociale velden die al regels en gewoonten hebben. Wetgeving komt vaak tot stand met de bedoeling om bestaande sociale verhoudingen op een bepaalde manier te veranderen, maar die sociale verhoudingen blijken in de praktijk vaak sterker te zijn dan de wetten. Moore stelt dat recht – in de zin van door de staat af te dwingen gedragsregels – slechts één van de vele factoren is die invloed hebben op de beslissingen die mensen nemen, op hun gedrag en op hun verhoudingen met anderen. In de context van het alledaagse leven zijn 'spelregels' werkzaam, die zowel wetten als andere vrij effectieve normen en gebruiken omvatten.

Moore illustreert haar bevindingen onder andere aan de hand van een onderzoek in de dameskledingindustrie in New York. In dit onderzoek blijkt dat in een contract tussen jobbers (bedrijfjes waar kleding ontworpen wordt en getoond), aannemers (ateliers waar de stof geknipt wordt en de kleding feitelijk wordt gemaakt) en de vakbond lonen en werktijden worden vastgelegd. De eisen van de handel zijn echter dusdanig dat het onmogelijk zou zijn winst te maken, als niet regelmatig van de letterlijke bepalingen van dit contract afgeweken kon worden. Dit betekent bijvoorbeeld dat wanneer de vraag groot is – en er dus veel werk aan de winkel is – de arbeiders en aannemers in grote haast moeten produceren en veel meer uren moeten werken dan in het contract is toegestaan. Aan de andere kant worden arbeiders ook uitbetaald in slappe tijden als ze feitelijk niet werken. Er zijn geen juridisch afdwingbare verplichtingen. Die zijn ook niet nodig, omdat er sterke buitenjuridische sancties aanwezig zijn. De aannemer moet in de gunst van de jobber blijven, wil hij zaken kunnen blijven doen. Door het uitwisselen van prestaties ontstaat wederzijds vertrouwen. De regels die in het veld worden gecreëerd, ordenen de dagelijkse interacties en ruiltransacties van onderling afhankelijke partijen. Ze vormen de 'handelsgewoonten' van de kledingindustrie, aldus Moore.

Moore benadrukt wel dat de vakbondsvertegenwoordiger een machtspositie heeft, omdat hij de bevoegdheid heeft voorwaarden in het contract af te dwingen. Hij dwingt de voorwaarden met betrekking tot werktijden niet af, maar Moore stelt dat juist zijn wettelijke bevoegd-

heid om dit wel te kunnen doen hem 'wisselgeld' geeft. Formele juridische rechten kunnen volgens Moore gebruikt worden als belangrijke ruilobjecten in relaties. Formele rechten kunnen worden gemobiliseerd om posities te versterken. Om die reden is een sociaal veld slechts gedeeltelijk autonoom. Het veld wordt niet alleen beïnvloed door krachten van buitenaf, maar ook doordat mensen binnen het sociale veld deze krachten van buiten kunnen inroepen of daarmee kunnen dreigen bij onderhandelingen.

Uit mijn promotieonderzoek blijkt dat mechanismen op de werkvloer zo sterk zijn, dat ze voorgeschreven beleid naar de achtergrond kunnen dringen.²⁸ Ik heb begin jaren negentig onderzoek gedaan naar de sociale werking van voorkeursbeleid bij de benoeming van directeurs van het basisonderwijs. Het voorkeursbeleid werd niet toegepast, omdat de regels die aanwezig waren in de sociale velden binnen het onderwijs sterker waren. Het voorkeursbeleid hield in dat vrouwelijke kandidaten bij gelijke geschiktheid de voorkeur zouden krijgen boven mannelijke kandidaten.²⁹ De gemeente had echter niet geëxpliciteerd in welke gevallen hoofdleidsters van kleuterscholen (vrouwen) gelijk geschikt zouden worden verklaard aan hoofden van lagere scholen (bijna allemaal mannen).

De selectie van directeurs van basisscholen werd aan de scholen zelf overgelaten. In het afwegingsproces wie directeur van de school zou worden bleek de keuze van het hoofd van de lagere school bepalend te zijn. Het voorkeursbeleid speelde geen enkele rol. Vrouwelijke kandidaten mobiliseerden hun recht op voorkeursbehandeling niet. Het schoolteam en de ouders binnen de school vonden het vanzelfsprekend dat het mannelijke hoofd der school directeur van de nieuwe school zou worden. Vanwege die vanzelfsprekendheid trokken de vrouwelijke kandidaten zich in de meeste gevallen terug. Het hoofd van de school werd nooit gepasseerd, ondanks het voorkeursbeleid, ondanks de intentie om te bevorderen dat vrouwen zich kandidaat stelden en ondanks dat de gemeente vooraf te kennen gaf het automatisme dat hoofden directeur zouden worden te willen doorbreken. Ongeschreven normen op de werkvloer bleken in het nadeel van vrouwen uit te pakken. De enkele regel dat vrouwen bij gelijke geschiktheid benoemd moesten worden, doorbrak deze uitsluitingmechanismen op de werkvloer niet. Uit een vergelijkend onderzoek in de gemeente Haarlem

bleek dat daar de meeste vrouwen werden benoemd tot directeur van een basisschool, terwijl er geen voorkeursbeleid was. Er was wel een vrouwelijke wethouder die door haar persoonlijke inzet wist te bewerkstelligen dat vrouwen zich beschikbaar stelden.

Uit mijn onderzoek blijkt dat geschreven voorkeursbeleid door ongeschreven normen naar de achtergrond wordt verdreven. De bevindingen uit mijn onderzoek worden bevestigd door Van den Brink.³⁰ Van den Brink laat zien dat geschreven beleid, dat tot doel had de groei van het aantal vrouwelijke hoogleraren, niet werd toegepast door de werking van subtiele mechanismen – onder andere bleek dat door het 'similar-to-me' mechanisme vrouwen minder vanzelfsprekend werden voorgedragen voor de positie van hoogleraar dan mannen.

De invloed van de omgeving op de werking van het recht blijkt ook uit het onderzoek van Pool.³¹ Ze beschreef de situatie van Polen met de Duitse nationaliteit, die vanwege die nationaliteit begin jaren negentig al toegang hadden tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij kwamen naar Nederland via uitzendbureaus. Die uitzendbureaus vertaalden de Nederlandse wet- en regelgeving ten behoeve van de Polen. Pool laat zien dat de uitleg van de wet- en regelgeving niet altijd in het voordeel was van de Polen. Zo werden Polen bijvoorbeeld niet op de hoogte gebracht van het feit dat ze bij ziekte weliswaar de eerste twee dagen niet werden uitbetaald, maar vanaf de derde dag wel recht hadden op ten minste 70% van hun loon. Dit was één van de redenen dat Polen zich niet vaak ziek meldden. Ook kwam het voor dat Polen onterecht op staande voet werden ontslagen. Door hun gebrek aan kennis kwamen ze niet op voor hun rechten. Daarbij kwam dat de uitzendbureaus alles regelden voor de Polen, ook hun huisvesting. Als deze Polen ontslagen werden, verloren ze niet alleen hun werk en inkomen, maar ook hun woonruimte. Dat maakte het hen moeilijk om voor hun rechten op te komen.

Pool vergelijkt de positie van Polen met een Duitse nationaliteit onder andere met Poolse verpleegkundigen die in de beginjaren van de 21e eeuw via een speciaal project naar Nederland werden gehaald. Deze vrouwen werden veel beter voorgelicht over hun rechten en plichten. Die betere voorlichting werd gegeven omdat er een grote behoefte was (en is) aan personeel in de zorgsector. Om te voorkomen dat de

Poolse verpleegkundigen snel weer zouden vertrekken werden ze goed voorgelicht. Poolse verpleegkundigen hadden nog een voordeel boven de Polen met een Duitse nationaliteit. Zij hadden namelijk de Nederlandse taal moeten leren voordat ze naar Nederland kwamen. Zij moesten immers kunnen communiceren met de patiënten. Doordat zij Nederlands konden spreken, konden ze de wet- en regelgeving zelf lezen en waren ze beter op de hoogte van hun rechten. Belangrijker was wellicht dat ze, anders dan de Polen met een Duitse nationaliteit, die bijna uitsluitend samenwerkten en samen leefden met andere Polen, samenwerkten met Nederlandse collega's. Door onderlinge gesprekken werd hun kennis van het Nederlandse recht vergroot.

Door middel van een aantal voorbeelden heb ik inzicht willen geven in het soort onderzoek dat gedaan kan worden vanuit de theorie van de sociale werking van regels. In het vervolg zal ik aangeven wat het onderwerp van onderzoek in het lectoraat zal zijn.



Foto: Chris Pennarts

3. Praktijkgericht onderzoek naar de arbeidsmarkt

De focus van mijn lectoraat is gericht op de werking van het (internationale) arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht in de praktijk. Het richt zich op de werking van wet- en regelgeving in de dagelijkse praktijk van werkgevers en van werknemers. Het gaat daarbij niet alleen om werknemers die al deelnemen aan de arbeidsmarkt, maar het onderzoek zal zich ook richten op werklozen en arbeidsongeschikten die willen of moeten participeren op de arbeidsmarkt.

Het onderzoek in het lectoraat sluit aan op ontwikkelingen die zich nu voordoen op de arbeidsmarkt. Ik zal eerst een korte schets geven van de huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, om vervolgens een beschrijving te geven van de twee belangrijkste projecten binnen mijn lectoraat op dit moment.

3.1. Verschuiving in arbeidsrelaties

Digitalisering (en de social media die daarmee samenhangen) en Het Nieuwe Werken (HNW) zijn belangrijke nieuwe ontwikkelingen in de samenleving. Er kan altijd en overal gewerkt worden. Voor bedrijven wordt het de kunst hierop adequaat in te spelen, bijvoorbeeld door het aanbieden van flexibele werktijden en werkplekken, de terbeschikkingstelling van moderne technologieën en het bieden van vrijheid om hiervan verantwoord gebruik te maken. Het kabinet ziet veel in de nieuwe vormen van werken en heeft het Hugo Sinzheimer Instituut een studie laten verrichten naar de effecten op het arbeidsrecht. Naar aanleiding van dit onderzoek ziet het kabinet geen reden om de Arbo-wet en de Arbeidstijdenwet fundamenteel aan te passen.³² Je kunt je wel afvragen of de balans werk-privé geen problemen gaat opleveren. Uit eigen ervaring weet ik dat, als je altijd je iPad - je 'kantoor' - bij je hebt, de verleiding groot is om te gaan werken. Dit kan leiden tot ongezonde situaties. Hierover moeten goede afspraken worden gemaakt tussen werkgever en werknemer. De werkgever blijft vanuit het beginsel van goed werkgeverschap immers verantwoordelijk voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.

Door HNW verliezen werkgevers een groot deel van hun gezag. Er is

minder controle mogelijk en er wordt meer gewerkt met prestatieafspraken en op basis van vertrouwen. Belangrijke elementen in het arbeidscontract zijn: de tijd die de werknemer besteedt aan het werken bij zijn baas en het gezag van de werkgever over die werknemer. Die twee basiselementen krijgen een hele andere invulling. De werkgever heeft geen directe zeggenschap meer over de tijd die de werknemer inzet voor zijn baas. De rechter kijkt bij conflicten naar de afspraken die gemaakt zijn tussen werkgever en werknemer. Als de werkgever akkoord is gegaan met een bepaalde situatie dan komen de consequenties daarvan voor risico van de werkgever. Gillissen noemt in haar blog het voorbeeld van een werknemer die zegt vanwege de kinderopvang in de buurt, thuis te willen werken.³³ De werkgever gaat daarmee akkoord. Maar de feitelijke situatie is dat de werknemer de kinderopvang thuis zelf regelt en niet toekomt aan zijn werk. Gillissen concludeert op basis van jurisprudentie dat de werkgever de werknemer geen werkweigering kan verwijten, want de werkgever was immers akkoord gegaan met de situatie. Dit ligt in de risicosfeer van de werkgever.

HNW leidt ertoe dat de werknemer meer vrijheid krijgt, terwijl de werkgever gebonden is aan wettelijke verantwoordelijkheden. Hoewel het de bedoeling is van HNW dat de werkgever meer vanuit vertrouwen handelt – hij of zij heeft immers geen zicht op het dagelijkse werk van de werknemers – kan de werkgever er toch behoefte aan krijgen meer te willen reguleren om risico's uit te sluiten.

Door de nieuwe ontwikkelingen ontstaan nieuwe arbeidsrelaties. Zowel op de ICT-markt als op de energiemarkt is dat al te zien. Op de ICT-markt zijn veel zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel) werkzaam. De nieuwe arbeidsrelaties hebben ook invloed op de cultuur in arbeidsorganisaties. Op de energiemarkt geldt van oudsher dat grote partijen in reeds lang bestaande structuren daar de dienst uitmaken. Nieuwe energiebedrijven zijn klein en werken met mede-eigenaren. Hierdoor ontstaan andere relaties en een andere cultuur. Het onderscheid tussen ondernemerschap en werknemerschap krijgt een andere dimensie. De beschermende werking van het Burgerlijk Wetboek kan beperkend werken voor (met name) de (startende) ondernemer. Bijvoorbeeld de kunstenaarswereld kent kunstsubsidies die vaak een looptijd hebben van maximaal vier jaar. Bij een langdurige werkrelatie neemt de Belastingdienst al snel aan dat er sprake is van een arbeidsrelatie. In art. 7:668a eerste lid BW is geregeld dat na een periode van

drie jaar opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten of na drie opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten de daarop volgende arbeidsovereenkomst een overeenkomst voor onbepaalde tijd is. Werkgevers willen op dit moment vaak niet het risico lopen dat er een vast dienstverband ontstaat. Zowel werkgevers als sommige ondernemende werknemers voelen zich beperkt door deze beschermende wetgeving.³⁴ Zij zoeken naar nieuwe contractvormen.

3.2. Vergrijzing en ontgroening

Er wordt al jaren gesproken van de naderende krapte op de arbeidsmarkt. Maar het blijkt moeilijk te voorspellen hoe de toekomst er op de arbeidsmarkt uit gaat zien. Vorig jaar voorspelde het Centraal Plan Bureau (CPB) nog dat de werkloosheid zou dalen in 2011 door de zich herstellende economie.³⁵ Eind 2011 concludeerde het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) dat door de tegenvallende economische ontwikkeling de werkloosheid iets hoger uitkwam dan in de eerste helft van 2011.³⁶ De verwachtingen over de economie en de arbeidsmarkt kennen een grote onzekerheidsmarge concludeert het UWV.³⁷ Het UWV concludeert dat er de afgelopen jaren een groot verschil was tussen de voorspelde werkloosheid, de feitelijke werkloosheid en de toeloop naar de WW en de bijstand. De verschillen zijn niet goed te verklaren.³⁸



Foto: Chris Pennarts

De afgelopen jaren werd elk jaar opnieuw aangekondigd dat volgend jaar een krapte op de arbeidsmarkt zou ontstaan. In 2011 is die voorspelling gewijzigd. De krapte op de arbeidsmarkt werd vanaf dat moment verwacht in 2020.³⁹ De baby-boomers hebben dan bijna allemaal de arbeidsmarkt verlaten, verwacht men. Ik vraag me af of bij die voorspelling rekening is gehouden met het feit dat mensen dan langer door zullen werken. Op dit moment stijgt de arbeidsparticipatie van ouderen al. In 2000 was de netto-arbeidsparticipatie⁴⁰ in de leeftijd van 55-65 jaar gestegen van 20% in 2000 naar 49% in 2010.⁴¹ Het aandeel vrouwen blijft daarbij nu nog achter bij mannen. Maar steeds meer vrouwen zullen langer blijven deelnemen aan de arbeidsmarkt. Er verdwijnen ook banen, door reorganisaties bijvoorbeeld. Van de 6.000 banen die geschrapt werden bij defensie verdwenen 4.000 banen door natuurlijk verloop. Bij het UWV verdwijnen door reorganisatie 5.000 tot 6.000 banen. Volgens de Raad van Werk en Inkomen zullen in het kader van de compactere overheid de komende jaren 21.000 tot 75.000 banen bij de overheid verdwijnen.⁴² De Raad verwacht dat jaarlijks circa 7% van het personeel uitstroomt naar een andere baan, naar sociale zekerheid of met pensioen gaat. Berekend over 10 jaar gaat het om circa 260 tot 300 duizend banen. Het is de vraag of al deze banen worden herbezet. De krapte zal zich zeker voordoen in bepaalde sectoren op de arbeidsmarkt. In technische functies, de ICT en de zorg bestaat nu al een tekort aan personeel.

In het algemeen verwacht ik dat er eerder sprake zal zijn van een verzilvering van arbeid door ouderen: zij zullen blijven doorwerken in hun vaste baan. Immers, 85% van de 45-plussers en 90% van de 55-plussers heeft een vaste baan.⁴³ Van de werknemers die jonger zijn dan 45 jaar heeft 75% een vaste baan. Flexibilisering van de arbeidsmarkt komt dus vooral voor bij werknemers jonger dan 45 jaar. Ongeveer driekwart van de mensen met een tijdelijke baan stroomt niet door naar een vaste baan.

3.3. Flexibilisering en sociale zekerheid

Volgens het UWV is een derde van de arbeidsmarkt op dit moment in een flexibele baan werkzaam. Het UWV neemt hierbij allerlei soorten flexibele arbeid mee, inclusief uitzendkrachten en zzp'ers.⁴⁴ Het aandeel

van de flexibele schil op de arbeidsmarkt is volgens het UWV gegroeid van 23% in 1996 tot 34% in 2009.

Flexibiliteit is in deze tijd voor bedrijven en overheden van groot belang. Door de snel veranderende economische groei moeten werkgevers snel kunnen reageren. Vooral studenten, scholieren en starters zien voordelen in flexibele arbeid. Mensen die langer werkzaam zijn op tijdelijke basis ondervinden meer problemen, doordat zij niet in aanmerking komen voor bepaalde voorzieningen, zoals scholing en doordat zij geen hypotheek kunnen krijgen. Tijdelijkheid heeft als nadeel dat werknemers na afloop van hun dienstverband een beroep kunnen doen op de WW. Het UWV heeft berekend dat werknemers in tijdelijke dienst een drie keer zo grote kans hebben om in de WW te geraken dan werknemers met een vast dienstverband.⁴⁵ Als werknemers met een vast dienstverband in de WW terecht komen zijn ze echter wel duurder. Uit de gegevens van het UWV blijkt dat ze vaak ouder zijn en daardoor meer uitkeringsrechten hebben verworven. Ze maken veelal langer gebruik van de WW doordat ze een langer arbeidsverleden hebben, hetgeen bepalend is voor de duur van de WW-uitkering. WW-ers die afkomstig zijn van de overheid kunnen ook nog gebruik maken van bovenwettelijke uitkeringen die recht kunnen geven op een nog langere uitkeringsduur. Uit de gegevens van het UWV blijkt dat naarmate iemand langer een uitkering heeft, hij of zij minder snel weer aan het werk komt. Van de uitstromers uit de WW is 70% jonger dan 45 jaar en 10% ouder dan 55 jaar. Het is van belang maatregelen te ontwikkelen om de re-integratie van deze oudere ex-werknemers te bevorderen.⁴⁶

Het UWV verwacht, alleen al door de absolute toename van de groep 55- tot 65-jaren, dat meer ouderen een socialezekerheidsuitkering zullen hebben: naast ouderen die langdurig een WW-uitkering ontvangen, ook meer arbeidsongeschikte ouderen.⁴⁷ Op dit moment behoort de helft van de 55- tot 65-jarigen tot de niet-werkenden. Zij maken veelal gebruik van de WW, de WAO, de WIA, bijstand, VUT, prepensioen en pensioen. Vanaf 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk gebruik te maken van de ruime pre-pensioenmogelijkheden. De groep WAO'ers wordt weliswaar kleiner omdat er geen nieuwe instroom meer is, maar omdat ouderen nu eenmaal vaker langdurig ziek zijn verwacht het UWV dat er sprake zal zijn van het '*omgekeerde healthy worker-effect*'.⁴⁸ De aandacht zal uit moeten gaan naar maatregelen die de arbeidsparticipa-

tie van oudere (ex-) werknemers bevorderen. Omdat ouderen een groot beroep doen op de sociale zekerheid is het voor overheidswerkgevers, die eigen risicodragers zijn voor de WW en de WIA aantrekkelijk om gebruik te maken van andere contracten, zoals de overeenkomst van opdracht met zzp'ers, het aantrekken van uitzendkrachten of door personeel uit te besteden via payrolling.⁴⁹ Ook in het bedrijfsleven wordt een steeds groter gebruik gemaakt van deze constructies, met name het aantal zzp'ers groeit.

3.4. Nieuwe contractvormen

De Sociaal Economische Raad (SER) constateert dat het grijze gebied tussen werknemer- en ondernemerschap groter en diffuser is geworden.⁵⁰ Uit onderzoek van het Hugo Sinzheimer Instituut blijkt dat 63% van de Nederlandse bedrijven en instellingen werkt met tijdelijk aangesteld personeel, 28% met personeel ingehuurd via uitzendbureaus, 30% met oproepkrachten, 14% met zzp'ers en freelancers en 2% met thuiswerkers.⁵¹ Het UWV laat het volgende beeld zien over de periode maart 2008 tot maart 2011: een krimp van 0,5% van het aantal vaste dienstverbanden, een groei van 11% van het aantal tijdelijke dienstverbanden. Het aantal uitzendkrachten laat hele grote schommelingen zien, maar is in 2011 gedaald met 6% ten opzichte van 2008. Het aantal zzp'ers is gegroeid met 8%.⁵² Volgens Mevissen en Van den Berg zijn er op dit moment al meer zzp'ers dan uitzendkrachten.⁵³ Het is moeilijk exacte gegevens te verkrijgen over het aandeel zzp'ers op de arbeidsmarkt. De SER heeft berekend dat het circa 10% bedraagt.⁵⁴ De gemiddelde zzp'er is een hoogopgeleide autochtone, oudere man, werkzaam in de dienstverlenende sector, met een werkende partner.⁵⁵ Jongeren komen binnen de groep zzp'ers zelden voor.⁵⁶ De flexibiliteit van zzp'ers is een belangrijke toegevoegde waarde voor werkgevers, al vragen Dekker en Köster zich af of de arbeid geleverd kan worden op het door de werkgever gewenste moment en ook wijzen zij op hoge transitiekosten.⁵⁷ Zzp'ers nemen het ondernemersrisico over van bedrijven.⁵⁸ Zelf focussen zzp'ers op het werk en niet zozeer op het ondernemerschap.⁵⁹ Ze zijn meer verbonden met de arbeid die ze leveren dan met het feit dat ze ondernemer zijn.

Zzp'ers zijn vooral werkzaam in de (zakelijke) dienstverlening, de culturele sector en de bouw. In de bouw blijkt dat zzp'ers gunstiger zijn om in te zetten, omdat de Arbowet voor zelfstandigen een soepeler regime heeft ten aanzien van het maximum te tillen gewicht dan voor de werknemer. Zelfstandigen worden geacht zelf een inschatting te maken. Dit leidt ertoe dat zelfstandigen zware klussen doen. Het is vreemd dat de wetgever dit onderscheid heeft gemaakt. Het is jammer dat het kabinet het advies van de SER om fysieke belastingnormen (doelbepalingen) gelijk te trekken alleen heeft overgenomen voor zzp'ers die samenwerken met werknemers.⁶⁰ In de bouw verdienen zzp'ers beter dan hun collega's in loondienst. Ze houden er dankzij fiscale faciliteiten allerlei voordelen aan over. Daar komt een hogere arbeidssatisfactie en levensvreugde voor zzp'ers bij.⁶¹ In de ICT blijkt dat ze weliswaar duurder zijn dan 'gewone' werknemers – het salaris is hoger, maar er zijn geen secundaire arbeidsvoorwaarden – maar daar staat tegenover dat zzp'ers flexibel inzetbaar zijn, waardoor werkgevers verminderd risico lopen.

Hoewel de economische crisis ertoe leidt dat veel zzp'ers weer de zekerheid zoeken van het werknemerschap verwacht ik toch dat de groei van het aantal zzp'ers doorzet. Het geeft ondernemende werknemers namelijk de gelegenheid om arbeid aan te bieden op het moment dat het ze zelf uitkomt. Steeds meer werknemers willen ontsnappen aan het keurslijf van de werknemer/werkgever relatie.⁶² Zoals ik al in paragraaf 3.1. heb aangegeven hebben werkgevers en werknemers behoefte aan nieuwe constructies. Er ontstaan andere verhoudingen tussen werkgevers en werknemers. Nagelkerke, Plessen en Wiltshagen spreken zelfs van een paradigmawisseling.⁶³

Er zit ook een keerzijde aan de groei van het aantal zzp'ers. Zzp'ers zijn vaak niet verzekerd tegen risico's als ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.⁶⁴ Dit zal te maken hebben met het feit dat zzp'ers vaak tijdelijk kiezen voor deze constructie. Zzp'ers kunnen wel een beroep doen op de bijstand.⁶⁵ Overigens ontwikkelen steeds meer zelfstandigen collectieve arrangementen om zich gezamenlijk te verzekeren.⁶⁶

Naast werknemers die zelf kiezen voor een bestaan als zzp'er komt het steeds vaker voor dat werkgevers werknemers ontslaan, om vervolgens een contract als zelfstandige met ze af te sluiten. Dit wordt ook wel

schijnzelfstandigheid genoemd. Cremers omschrijft deze, wat hij noemt quasizelfstandige, als volgt : de lager opgeleide zelfstandige die voor een opdrachtgever (soms de oud-werkgever) werkt.⁶⁷ Cremers stelt dat de invoering van de vrije dienstverlening in de Europese Unie met uiteenlopende wettelijke kaders voor arbeidscontracten en voor commerciële dienstverleningscontracten in de hand werkt dat de scheiding tussen werknemer en zelfstandige verder vervaagt en dat dubieuze koppelbaaspraktijken opduiken. Cremers heeft onderzoek gedaan naar de definitie van zelfstandige in verschillende landen in Europa. Hij concludeert dat er een grote variatie is aan wettelijke regelingen en afbakeningen ten aanzien van het verschijnsel van de (nieuwe) zelfstandige in verschillende landen, die het lastig maakt om op Europees niveau tot een gezamenlijke benadering te komen.⁶⁸ Hierdoor is wat Cremers noemt ‘*regime-shopping*’ op het terrein van rekrutering van goedkope arbeid binnen Europa mogelijk. Op korte termijn kan worden verdedigd dat dit de markt ten goede komt, op lange termijn verstoort het niet alleen de concurrentieverhoudingen, het haalt ook de bodem uit onze sociale voorzieningen en verzekeringen, aldus Cremers.⁶⁹ Volgens Cremers leidt dit tot een destabilisering van de arbeidsmarkt. Ik deel deze zorg met Cremers. Eén van de onderzoeksprojecten in mijn lectoraat is arbeidsmigratie in de Eemsdelta. Nader onderzoek zal moeten uitwijzen of schijnzelfstandigheid daar voorkomt. Uit verkennende gesprekken met de FNV is wel gebleken dat er ‘*regime-shopping*’ voorkomt: rekrutering van goedkope arbeidskrachten vanuit steeds wisselende landen.



Foto: Chris Pennarts

3.5. Arbeidsmigratie

De groei van het aantal arbeidsmigranten is de laatste belangrijke ontwikkeling die ik schets. Uit onderzoek van de tijdelijke commissie *Lessen uit recente arbeidsmigratie* van de Tweede Kamer (hierna: de commissie) blijkt dat er in 2007 circa 80.000 Midden- en Oost-Europeanen in Nederland geregistreerd waren als inwoner of werknemer en in 2011 circa 200.000.⁷⁰ De verwachting van de commissie is dat het aantal migranten uit Midden- en Oost-Europa in Nederland in elk geval op korte termijn nog verder zal toenemen, als eerste met Bulgaren en Roemenen. Ook wordt een toename verwacht als de EU wordt uitgebreid met landen uit Zuidoost-Europa. Tot 2015 zal het migratiesaldo jaarlijks toenemen met circa 12.000 migranten (waarvan ongeveer 5.000 uit Midden- en Oost-Europa).⁷¹ Overigens laat onderzoek zien dat een groot deel van deze migranten, veel meer dan Turken en Marokkanen in de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw, zich tijdelijk vestigt in het land van bestemming.⁷² Van de Poolse immigranten, die in de jaren 2000–2009 naar Nederland kwamen, is inmiddels bijna 60% weer vertrokken.

Het heeft de commissie veel moeite gekost om een beeld te construeren van de aantallen in Nederland aanwezige arbeidsmigranten uit de Midden- en Oost-Europese landen. De registratie blijkt niet op orde. Het gevolg daarvan is dat gemeenten slecht zicht hebben op het aantal arbeidsmigranten. Dit heeft consequenties voor de lokale beleidsontwikkeling, uitvoering en handhaving. Recente cijfers over het aantal zelfstandigen uit Midden- en Oost-Europa zijn er niet. De laatste schatting (1 januari 2010) gaat uit van 27.000 zzp'ers.

De commissie kreeg signalen over schijnzelfstandigheid in de bouw. Werknemers zouden worden vervangen door zzp'ers en Nederlandse zzp'ers door zzp'ers uit Midden- en Oost-Europa. Het is moeilijk vast te stellen om hoeveel gevallen het gaat. De aannemersfederatie Bouw & Infra Nederland schatte dat medio 2009 er meer dan 100.000 zzp'ers op bouwplaatsen werkzaam zouden zijn, waarvan er ongeveer 70.000 werken als schijnzelfstandige.⁷³

De commissie concludeert dat Nederland niet in staat is geweest de toestroom van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa in goede

banen te leiden. De commissie is geschrokken van het grote aantal malafide uitzendbureaus en de slechte, soms schrijnende, huisvestingsituaties van arbeidsmigranten. Migranten worden onderbetaald door hun werkgevers en huisjesmelkers laten migranten te veel betalen voor kleine en slechte huisvesting. De commissie is ook geschrokken van de aard en omvang van uitbuitingssituaties. Het vervolgen van daders van uitbuiting is moeilijk, omdat maar weinig zaken onder de juridische definitie van arbeidsuitbuiting vallen.⁷⁴ Dit acht de commissie onacceptabel. Vooral op het terrein van de huisvesting mist de commissie een 'sense of urgency' en concrete, meetbare doelstellingen. De commissie ziet als belangrijkste reden hiervoor, dat arbeidsmigranten hier veelal tijdelijk komen werken, maar het verschijnsel arbeidsmigratie een permanent karakter heeft gekregen. De commissie constateert dat er sprake is van een structurele in- en uitstroom van arbeidsmigranten. Alle onderzoeken wijzen op een verdere toename van het aantal arbeidsmigranten op korte termijn. Een trage beleidsvorming en -uitvoering zal de problematiek verder verergeren.

De commissie beveelt de Tweede Kamer dan ook aan het kabinet te vragen met voorstellen te komen om het aantal malafide uitzendbureaus binnen twee jaar tot nul te reduceren. Ook vraagt de commissie het kabinet om op korte termijn grondig te analyseren waarom de inzet van het Nederlandse arbeidspotentieel tot op heden niet succesvol is. De commissie adviseert onder andere schijnzelfstandigheid aan te pakken en malafide uitzendbureaus tegen te gaan. De commissie vindt het ook van belang dat provincies en gemeenten gezamenlijk regionaal huisvestingsbeleid ontwikkelen, dat erin voorziet dat grote concentraties van arbeidsmigranten worden voorkomen en dat huisvesting voldoet aan in Nederland algemeen aanvaarde kwaliteitsnormen.

4. Onderzoeksprojecten

4.1. Actuele vragen uit het veld

De actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zoals ze in Nederland zichtbaar zijn, komen ook naar voren in de onderzoeksvragen die bij het lectoraat worden neergelegd. De onderzoeksvragen richten zich op:

de consequenties voor arbeidsverhoudingen van toenemende digitalisering, en van vergrijzing en ontgroening; de toenemende behoefte aan flexibilisering; de behoefte aan nieuwe maatregelen met betrekking tot arbeidsparticipatie en monitoring van arbeidsmigratie.

Het KCA is door een aantal partijen benaderd om onderzoek te doen naar nieuwe flexibele contractvormen, onder andere in het kader van ICT. Een werkgever uit het Noorden heeft in dit verband laten weten dat zij de komende jaren 25% van 1700 werknemers kwijt zullen raken, omdat deze werknemers met pensioen gaan. Doorwerken door oudere werknemers vindt deze werkgever geen oplossing, omdat de jongere generatie de ontwikkelingen met name op het terrein van ICT beter kan bijhouden dan de oudere generatie.

MKB-Nederland Noord heeft het KCA benaderd met de vraag of wij MKB'ers kunnen ondersteunen om beter in te kunnen spelen op social return waardoor hun concurrentiepositie kan verbeteren.⁷⁵ Social return wil zeggen dat een voorwaarde wordt opgenomen in een aanbesteding ten behoeve van het creëren van werk(ervarings)plaatsen voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt.⁷⁶ Vaak ontbreekt het bij het MKB aan kennis over de invulling van social return in aanbestedingen.

In een werkveldverkenning in de Eemsdelta ten behoeve van het KCA (Kenniscentrum Arbeid) komen de volgende onderzoeksvragen naar voren:

- Vergrijzing: vier sectoren zijn aangewezen waar de knelpunten voor de arbeidsmarkt het grootst dreigen te worden: Techniek, Zorg, Onderwijs, Overheid. De stad Groningen signaleert een tekort in het kader van de vergrijzing, met name in de sectoren Zorg, Techniek en Detailhandel. De grootste groep van het klantenbestand is 45+. Verwacht wordt dat de vergrijzing leidt tot een reductie van het aantal banen. AkzoNobel heeft in kaart gebracht wat hun personeelsverloop de komende jaren is. Er zal een uitstroom plaatsvinden van 30 a 40% de komende 10 jaar in het kader van de vergrijzing. Als hier ook nog de overige uitstroom (andere baan, ziekte en overlijden) in mee wordt genomen is de uitstroom 50%.

- Bij de overheid staan de komende jaren in het teken van bezuinigingen en de Wet werken naar vermogen (Wwnv).⁷⁷ Met de Wwnv wordt de gesubsidieerde arbeid afgebouwd. Werknemers moeten worden ondergebracht in bedrijven. Dit geldt ook voor werknemers van sociale werkplaatsen (Wsw'ers).⁷⁸ In samenwerking met bedrijven zal gezocht worden naar mogelijkheden voor mensen die buiten de boot vallen. Het is daarbij van belang tijdig te weten welke vacatures bedrijven verwachten op korte en lange termijn.
- Er is behoefte aan onderzoek naar de arbeidsmigratie in de Eemsdelta. De vraag is waarom zoveel buitenlanders in de regio werken, terwijl er nog genoeg mensen uit de regio werk zoeken. Er is behoefte aan monitoring van de arbeidssituatie in de Eemsdelta.

De onderzoeksvragen en werkveldverkenning leiden tot nader onderzoek. In de navolgende paragrafen volgt een uiteenzetting van de twee grootste projecten van het lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt: *Sociaal in het bestek* en *Arbeidsmigratie*.

4.2.1. Sociaal in het bestek

Zeer verheugd ben ik over de RAAK-subsidie die ik samen met mijn collega's Louis Polstra (lectoraat Arbeidsparticipatie Kenniscentrum Arbeid) en Gert Walhof (lectoraat Inkoopmanagement Kenniscentrum Ondernemerschap) heb ontvangen.⁷⁹ Wij kunnen nu uitvoering geven aan bovengenoemde onderzoeksvraag van MKB-Nederland Noord. De bedoeling van het project Sociaal in het bestek is om op grond van kennis uit best practices en literatuurstudie in samenwerking met deelnemende MKB'ers en aanbestedende partijen richtlijnen (tools) te ontwikkelen voor social return in aanbestedingen.⁸⁰ De tools zijn bedoeld voor het MKB en als uitvloeisel hiervan ook voor de aanbesteders.⁸¹ Als referentiekader worden grote bedrijven met ervaring met social return ook in het onderzoek betrokken. TNO (organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek) participeert als expert in het onderzoek. Met dit project sluiten we aan op het speerpunt Ondernemerschap van de Hanzehogeschool Groningen, waarbij meer specifiek maatschappelijk verantwoord ondernemen centraal staat.⁸²

In het onderzoek wordt de "Werkt dit?"-vraagstelling beantwoord, door tools te ontwikkelen die direct getoetst worden in de praktijk. Op deze manier kunnen de regels, normen en gebruiken in de praktijk rechtstreeks verwerkt worden in de tools. Dit vergroot de bruikbaarheid van de tools.⁸³

Een aantal regionale en lokale overheidsorganisaties is al bezig met het opnemen van social return in de aanbestedingvoorwaarden. Maar bedrijven uit de Noordelijke regio zouden veel meer willen met social return om hun concurrentiepositie te verbeteren. Het belang voor regionale MKB'ers is groot bij aanbestedingen door overheden. In 2007 was het totale inkoopvolume van alle overheden 57,5 miljard euro. De gemeente Groningen bijvoorbeeld koopt jaarlijks voor meer dan 400 miljoen euro in.

MKB'ers krijgen nu vaak te weinig gelegenheid om initiatieven te ontplooiën op dit terrein. Bij Europese aanbestedingen is social return een vast onderdeel, maar daar zijn weinig regionale MKB'ers bij betrokken, omdat ze te klein zijn om aan de drempelwaarden voor deze aanbestedingen te kunnen voldoen. Vooral grote, landelijke bedrijven beschikken over de mogelijkheden om te kunnen bieden op die grotere aanbestedingen. Grote, landelijke bedrijven zitten dus veel aan tafel bij aanbestedingen en doen op die manier veel kennis en deskundigheid op om later succesvol te kunnen zijn. Uit een inventariserende ronde voor dit project bleek dat Noordelijke MKB'ers, onder andere bouw en onderhoud, schoonmaakbedrijven, verhuisbedrijven en ICT-bedrijven, veel belemmeringen ervaren bij aanbestedingen en te weinig ervaring opdoen met social return. Een knelpunt voor het MKB is dat 'prijs' de bepalende factor is bij aanbestedingen.⁸⁴ Grote bedrijven hebben de mogelijkheid om intermediairs in te schakelen die zoeken naar aanbesteders. Veel bedrijven passen berekeningen aan om maar zo gunstig mogelijk uit de bus te komen. Meerdere MKB'ers geven aan dat het fenomeen van de zogenaamde prijsduikers - niet bieden wat je beschreven hebt in de offerte - vaak voorkomt. Het is de vraag of dit ook een rol speelt bij de omgang met social return. Regionale bedrijven missen vaak de boot en hebben daardoor minder mogelijkheden om kennis over social return te vergaren, wat vervolgens hun kans bij de gunning vermindert.⁸⁵

Social return wordt een actueel onderwerp. Op 1 juli 2011 heeft de regering bepaald dat de Rijksoverheid voor alle aanbestedingen in de categorieën diensten en werken boven een bedrag van € 250.000 social return als verplichte contractvoorwaarde opneemt. Dit zal ongetwijfeld ook uitstraling hebben naar regionale en lokale overheden. Daarnaast zal de invoering van de Wwnv per 1 januari 2013 leiden tot meer aandacht voor social return in gemeentelijke aanbestedingen.⁸⁶ Uitgangspunt van deze wet is dat wie kan werken geacht wordt in het eigen onderhoud te voorzien. Als gevolg van deze wet zullen minder mensen een beroep kunnen doen op de Wsw. Gemeenten zoeken naar nieuwe instrumenten om ten behoeve van hun re-integratie werklozen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten in bedrijven in te zetten.



Petra Oden (rechts) in gesprek met Ruud Pons en Annelies Pausma van Inkoop Roteb gemeente Rotterdam over social return

Bedrijven die ervaring hebben met het werken met mensen met afstand tot de arbeidsmarkt (werklozen, Wajongers en andere arbeidsongeschikten) geven aan dat een goede begeleiding een noodzakelijke voorwaarde is. Het probleem is vaak dat de opdrachten binnen een bepaalde tijd moeten worden uitgevoerd en dat het mensen die een uitkering krijgen op grond van de Wwb aan discipline en arbeidsritme ontbreekt. Bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten, inclusief Wajongers is dit minder een probleem. “Je kunt mensen met beperkingen zo inzetten dat de beperking geen beperking meer is, aldus De Vries van Vlietstra Schoonmaak-

bedrijf, waarmee wij een verkennend gesprek hebben gevoerd in het kader van de subsidieaanvraag Sociaal in het bestek.

Voorkomen moet worden dat social return alleen tijdelijke banen oplevert. Ook uit onderzoek blijkt dat voorzichtigheid geboden is als het gaat om arbeidsmarktbeleid dat volledig inzet op contractuele flexibiliteit door het stimuleren van tijdelijke banen.⁸⁷ De verminderde baanzekerheid die dat tot gevolg heeft, wordt niet of nauwelijks gecompenseerd door meer werkzekerheid. Volgens dit onderzoek valt op dat de positieve effecten (doorstroom naar vast werk) van tijdelijk werk voornamelijk te vinden zijn bij werknemers die toch al een gunstige arbeidsmarktpositie hebben en dat de negatieve effecten (vaker werkloos) voornamelijk gelden voor diegenen met een minder florissant perspectief. Met de onderzoekers vind ik het belangrijk dat wanneer tijdelijke contracten en andere vormen van numerieke, externe flexibiliteit worden ingezet om kwetsbare groepen aan werk te helpen, er aandacht moet zijn voor het vervolg.

Uit onderzoek van TNO blijkt dat social return in de drie Noordelijke provincies nauwelijks nog wordt toegepast. Er zijn projecten in Emmen, bij de Sociale dienst van de gemeente Groningen en in de Eemshaven. Vlietstra Schoonmaakbedrijf is een traject begonnen met twee sociale werkplaatsen, Trion en Oostgo in de gemeente Dantumadiel en de gemeente Dongeradiel. Vlietstra levert de opleiding en begeleiding (schoonmaakmanagement). De sociale werkplaats stuurt de mensen aan. Vlietstra denkt dat als de vergrijzing toeslaat schoonmaakwerk niet meer aantrekkelijk is. Volgens Vlietstra worden door het traject niet alleen nieuwe groepen werknemers aangeboord, maar wordt ook de markt sneller geopend en worden de prijzen er beter van.

Doordat in het Noorden nog weinig gebruik wordt gemaakt van social return kunnen MKB'ers daar er weinig ervaring mee opdoen. Cursussen zijn nu vaak alleen gericht op aanbesteders. Bedrijven die deel uitmaken van een samenwerkingsverband kunnen kennis opdoen door te horen over ervaringen van anderen, maar veel regionale bedrijven participeren niet in zo'n samenwerkingsverband. In het onderhavige project worden partijen bij elkaar gebracht. Doordat MKB'ers hun kennis veelal opdoen in de praktijk door 'het te doen' is het de bedoeling bijeenkomsten te organiseren zodat MKB'ers direct kennis kunnen op-

De tools (richtlijnen) die wij willen ontwikkelen moeten door zoveel mogelijk MKB-bedrijven kunnen worden gebruikt. Om die reden hebben wij bedrijven uit verschillende branches benaderd: 1. Bouw en onderhoud, 2. Schoonmaakbedrijven en 3. Overige dienstverlenende bedrijven. Alle bedrijven doen om vergelijkbare redenen mee:

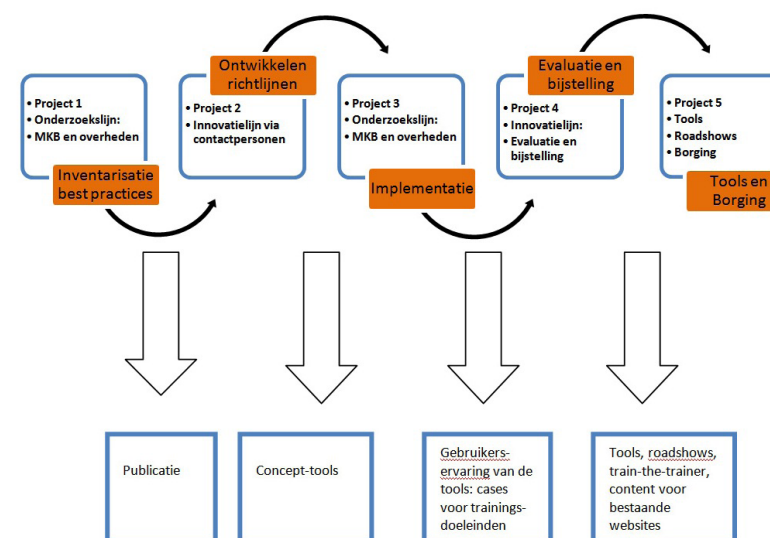
1. Zij willen graag verbeteringen aanbrengen in het aanbestedingsproces,
2. zij willen graag hun kennis over social return uitbreiden,
3. zij willen graag hun ervaringen met social return doorgeven aan andere bedrijven.

In het onderzoek wordt voortdurend gependeld tussen theorie en praktijk. Het project heeft een onderzoeks- en een innovatielijn. Beide processen verlopen relatief onafhankelijk om te zorgen voor de benodigde afstand tussen onderzoek en praktijkontwikkeling, maar bevruchten elkaar wel wederzijds.

Vijf docent-onderzoekers werken mee aan dit project en daarnaast zijn 10 studenten bezig met praktijkgericht onderzoek op dit terrein. Er is een multidisciplinaire samenwerking tot stand gekomen tussen (deeltijd en voltijd) studenten privaatrecht en publiekrecht van HBO-Rechten en SJD, en met inkoopmanagement van Facility Management. Het gaat om afstudeerders en honours studenten.

- Resultaten van de best practices worden gedeeld en besproken met de twaalf bedrijven en elf aanbesteders.
- In groepsbijeenkomsten met MKB'ers worden de door de onderzoekers ontwikkelde richtlijnen (tools) besproken, en ervaringen, tips en trucs uitgewisseld.
- De kennis en ervaring die in de implementatiefase wordt uitgewisseld tussen aanbesteders, bedrijven en onderzoekers leidt tot aanpassing van de tools.
- Nadat de toolbox in samenwerking met de deelnemende MKB'ers en met TNO is ontwikkeld, wordt deze in regionale road shows onder de aandacht gebracht van andere MKB'ers. We organiseren drie road shows.
- De toolbox en de roadshow worden aangeboden via de website van de Hanzehogeschool Groningen.

Figuur 3 Kenniscirculatie Sociaal in het Bestek



4.2.2. Arbeidsmigratie

Het tweede grote thema binnen het lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt is arbeidsmigratie. In 2007 is het RAAK-project Grensoverschrijdend Inlenen van Arbeid (GIA) gestart. Dit project was een initiatief van arbeidsbemiddelaars (uitzend- en detacheringsbureaus), die zich hebben verenigd in de Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars (VIA). Dit is een vereniging van bedrijven die zich bezighouden met uitzenden, detacheren, werven en het via projectmanagement inzetten van buitenlandse werknemers (voornamelijk EU) in Nederland. Naast VIA participeerden onder andere VNO-NCW Noord, MKB-Noord en een aantal vakbonden in dit project.

Aanleiding voor het project was de onbekendheid en onzekerheid over de juridische (on)mogelijkheden rondom het grensoverschrijdend inlenen van arbeid. Die onzekerheid belemmerde de product-/dienstinnovatie bij de arbeidsbemiddelaars. Bonafide arbeidsbemiddelaars werden door klanten geconfronteerd met arbeidsrechtelijke constructies die zij kregen aangeboden van, wat leek, minder bonafide arbeidsbemiddelaars en met constructies, die strijdig leken met wet- en regelgeving. Zij merkten dat hun beoogde legale dienstverlening op die manier werd bemoeilijkt door het feit dat inleners regelmatig onbedoeld meewerkten aan illegale constructies.

De bedoeling van het project was een bijdrage te leveren aan de terugdringing van illegale praktijken bij grensoverschrijdend inlenen van arbeid. Het project beoogde te voorzien in goedkope, toegankelijke en onafhankelijke informatie waardoor werkgevers beter voorbereid zouden zijn om buitenlandse arbeidskrachten legaal in te huren. Tevens zouden werkgevers minder snel onbedoeld de grenzen van de regelgeving overschrijden.

Door het lectoraat Flexicurity van het KCA is de website www.arbeidsmigratie.eu ontwikkeld waarop informatie te vinden is voor (MKB) bedrijven die arbeidskrachten legaal uit andere EU-landen willen inschakelen. Op dit moment heeft de website 525 gebruikers. Dat is tien keer zoveel als beoogd werd. Het onderhoud en de doorontwikkeling van de website zijn overgegaan naar mijn lectoraat. Op dit moment laten wij een gebruikersevaluatie verrichten door het Instituut voor Communicatie en Media. Studenten doen een onderzoek naar de

gebruikersinterface, de gebruiksvriendelijkheid en het ontwerp van de website. Over het gebruik van de website weten we nu al wel dat naast de arbeidsbemiddelaars bedrijven uit de bouw, landbouw, logistiek en andere bedrijfstakken gebruiker zijn van de website en ook een aantal zakelijke dienstverleners die het MKB adviseren, zoals brancheverenigingen, vakbonden, accountants en HRM adviseurs. Om de kennis op de website te verbeteren en breder te verspreiden, zijn we op zoek naar nieuwe partners die met ons willen samenwerken zodat we de content van de website op een andere manier kunnen aanbieden.

Naar aanleiding van de eerder genoemde werkveldverkenning zal mijn lectoraat nader onderzoek doen in de Eemsdelta. Op dit moment zijn vijf studenten bezig met een afstudeeronderzoek in de Eemsdelta waarmee een eerste beeld ontstaat over de arbeidssituatie van arbeidsmigranten in die regio. Het gaat onder andere om onderzoek naar het interregionale verkeer tussen Duitsland en de Eemsdelta. In aanvulling hierop zal in mei een werkbezoek worden afgelegd aan het Letterkenny Institute of Technology in Ierland om te verkennen welke internationale samenwerkingsmogelijkheden er zijn op het terrein van arbeidsmigratie. De arbeidssituatie in de regio van Letterkenny vertoont overeenkomsten met de arbeidssituatie in de Eemsdelta.



Beeld uit International Decent Work Day 7 oktober 2011, film FNV Eemshaven over de werkomstandigheden van arbeidsmigranten in de Eemshaven. Het beeld illustreert het verschil in beloning tussen werknemers uit Nederland, Portugal en Polen.⁸⁸

In beide regio's is een groot aantal Polen werkzaam. Door het Let-terkenny Institute of Technology is al onderzoek verricht naar de arbeidssituatie van Polen in Ierland. Het lijkt interessant om vergelijkend onderzoek te doen met de situatie in Ierland. Met de gegevens uit de verkenningen zullen we het project op dit terrein nader uitwerken. Ook met dit project sluiten we aan bij het speerpunt Ondernemerschap van de Hanzehogeschool Groningen. Er zijn op dit moment drie docent-onderzoekers betrokken bij dit project. De kennis die we opdoen op het terrein van arbeidsmigratie zal benut worden in de specialisatie Arbeidsrecht.

4.3. Onderzoek in de dagelijkse praktijk van werkgevers en werknemers

Met mijn verhaal heb ik willen aangeven dat het onderzoek van het lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt zich richt op de dagelijkse werkvloer. In mijn lectoraat werk ik samen met andere lectoraten, docent-onderzoekers en studenten. Daarnaast zoeken wij samenwerking met andere (internationale) partners. Wij gaan met het MKB en aanbestedende partijen tools ontwikkelen voor social return. Met deze tools zal het MKB beter kunnen voldoen aan de voorwaarde in aanbestedingen om werk(ervarings)plaatsen te creëren voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het mes snijdt aan twee kanten: de concurrentiepositie van het MKB verbetert en meer mensen komen aan het werk. Vanwege de te verwachten grote groei van arbeidsmigranten is het ook relevant dat we samen met bedrijven onderzoek gaan doen naar de arbeidssituatie van migranten in de Eemsdelta.

5. Slot

Hiermee kom ik aan het einde van mijn rede. Ik wil tot slot graag enkele dankwoorden uitspreken. In de geschreven tekst wordt een groot aantal mensen genoemd, die kan ik vanwege de tijd niet allemaal noemen. Ik noem er slechts enkele.

Allereerst wil ik het College van Bestuur van de Hanzehogeschool Groningen bedanken voor het in mij gestelde vertrouwen. Ik voel me

bevoorrecht dat ik me, door hun besluit mij tot lector te benoemen, kan bezighouden met onderzoek op het snijvlak gedrag, recht en inhoudelijke politiek.

De directie van het Bureau van de Universiteit dank ik voor het feit dat ze het mogelijk hebben gemaakt dat ik de stap naar het lectoraat kon zetten.

De voormalige dean van het Instituut voor Rechtenstudies Trijnie Faber bedank ik omdat zij mij verzekerde dat er van een lector helemaal niet zoveel verwacht werd als ik had gedacht tijdens de sollicitatie. Ik ben heel blij dat ik haar toen geloofde. Het is een wel heel toevallige samenloop van omstandigheden dat mijn oud-studiegenoot Gerda van Lingen haar heeft opgevolgd.

Met de leading lector van het KCA, Harm van Lieshout, had ik direct een click tijdens een kennismakingslunch in december 2010. We vonden elkaar meteen in onze gesprekken over de arbeidsmarkt. Zijn enorme 'ideeënrijkdom' zijn een ongekennde inspiratiebron voor mij. Mijn collega's Jac Christis, Ben Emans en Louis Polstra hebben mij vanaf onze allereerste kennismaking het gevoel gegeven thuis te zijn bij het KCA.

Marjan Groenhuis, van wie we vorige week binnen het KCA afscheid hebben genomen, heeft me op een geweldige manier wegwijs gemaakt bij de Hanzehogeschool Groningen en in de wereld van het praktijk-gerichte onderzoek. Met haar hulp is het me gelukt de RAAK-aanvraag Sociaal in het bestek tot een goed einde te brengen. Ik wens haar veel succes in haar nieuwe functie als teamleider Onderwijs en Onderzoek bij de Hanzehogeschool Groningen en hoop nog veel gebruik te kunnen maken van haar adviezen. Ik kijk uit naar de samenwerking met haar opvolger, Jeltje Talen.

De ondersteuning van het KCA door Ilse Koning, Liesbeth Moerer en Hester Slager is cruciaal voor de lectoren. Ilse en Liesbeth hebben mij de afgelopen maanden op een geweldige manier ondersteund. Zonder hen was ik hopeloos verloren geweest. Ze zijn onmisbaar.

Zoals ik al in mijn rede zei, zijn docent-onderzoekers cruciaal voor de verbinding tussen het onderzoek en het onderwijs. 'Mijn' docent-onderzoekers zijn van onschatbare waarde voor me geweest de afgelopen maanden. Ik noem hier de docent-onderzoekers van het eerste uur Ildi van Boetzelaer-Gulyas, Anke Hornstra, Anouk Verstegen en Harriët Wildeboer. In de 'JAA-club' is het naast hard werken ook goed ontspannen. De groep wordt uitgebreid met Monique Beukeveld, Geke Werkman-Bouwkamp en Marius van der Woude, die al een belangrijke bijdrage hebben geleverd aan het project Sociaal in het bestek.

Inmiddels zijn in totaal bijna 20 studenten betrokken bij het onderzoek in mijn lectoraat. Ik vind het heel mooi om te zien dat ze enthousiast aan de slag zijn gegaan. Ik ben heel benieuwd naar de resultaten en hoop dat we nog veel meer studenten warm kunnen maken voor praktijkgericht onderzoek.

Rest mij nog de gebruikelijke woorden uit te spreken en die mij oproepen aan de slag te gaan met werk en de regels.

Zo gezegd, zo gedaan.

Eindnoten

1. C. Stolker, *De dag verga, waarop ik geboren werd*, Rede uitgesproken bij de 428ste dies natalis van de Universiteit Leiden 7 februari 2003.
2. S. Taekema en B. van Klink, Een nieuwe impuls aan het methoden-debat (redactioneel), in: *Recht en Methode in onderzoek en onderwijs*, 2011 (1) p. 1 – 11. Het nieuwe tijdschrift wil een platform bieden voor rechtswetenschappers die willen discussiëren over de ontwikkelingen in de maatschappelijke en wetenschappelijke context waarbinnen de rechtswetenschap functioneert en die hebben geleid tot een grotere aandacht voor methodologische kwesties.
3. Zie over bureauonderzoek: P.G. Swanborn, *Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek*, Amsterdam: Boom Meppel, 187 p. 209.
4. HBO-raad, *Naar een duurzaam onderzoeksklimaat, Ambities en succesfactoren voor het onderzoek aan hogescholen*, 2010.
5. Zie voor het onderscheid tussen praktijkgericht onderzoek en theoriegericht onderzoek o.a.: P.G. Swanborn, *Basisboek sociaal onderzoek*, Den Haag: Boom Lemma 2010, p. 31.
6. G.A.F.M. van Schaaijk, *Praktijkgericht juridisch onderzoek*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2011.
7. G. Van Schaaijk, Praktijkgericht juridisch onderzoek, in: *Recht en Methode in onderzoek en onderwijs* 2011 (1), p. 87.
8. Van Schaaijk wijst er terecht op dat kwantitatief onderzoek bepaalde onderzoeksvaardigheden vereist die ver verwijderd zijn van de standaarduitrusting van juristen. De nadruk van praktijkgericht (rechtssociologisch) onderzoek zal om die reden vaak liggen op kwalitatief onderzoek.
9. G. Van Schaaijk, Praktijkgericht juridisch onderzoek, in: *Recht en Methode in onderzoek en onderwijs* 2011 (1), p. 99.

10. Commissie Gedragscode, *Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het hbo. Gedragscode voor het voorbereiden en uitvoeren van praktijkgericht onderzoek binnen het Hoger Beroepsonderwijs*, HBO-raad 2010.
11. Onder hbo-juristen versta ik dan ook zowel studenten die de opleiding HBO-Rechten hebben afgerond als studenten die de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD) hebben afgerond.
12. P.J.M. Verschuren en J.A.C.M. Doorewaard, *Het ontwerpen van een onderzoek*, Den Haag: Boom Lemma Uitgevers 2007.
13. Swanborn, *Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek*, Amsterdam: Boom Meppel 1987, p. 45.
14. Vergelijk: E. van de Luytgaarden, De advocaat kan eindelijk doen waarvoor hij is opgeleid?! in: *Ars Aequi* 2004, p. 774 en E. van de Luytgaarden, To be or not to be. Over hbo-juristen, (g)een toga en wat ze eigenlijk zouden moeten doen, in: *Ars Aequi* 2008, p. 913. Ik volg Van de Luytgaarden niet op alle punten: maatschappelijke verantwoordelijkheid en een brede algemene maatschappelijke ontwikkeling zijn belangrijk, maar geen competenties waarmee een hbo-jurist zich onderscheidt van anderen.
15. E. van de Luytgaarden, Is de hbo-jurist welkom? in: *Ars Aequi* 2006, p. 75-80.
16. E. van de Luytgaarden, De Mystificatie, hiërarchie en groepsinitiatie, in: *Nederlands Juristenblad* 2007, p. 1896 – 1901.
17. Zie ook: E. van de Luytgaarden, To be or not to be. Over hbo-juristen, (g)een toga en wat ze eigenlijk zouden moeten doen, in: *Ars Aequi* 2008, p. 912 – 916.
18. J. Welten, T. van der Dussen en E. Verboon, Het beroep van de hbo-jurist: een case-study, in: *Nederlands Juristenblad* 2011, p. 1766-1767.
19. J. Welten, T. van der Dussen en E. Verboon, ibidem.
20. G. Hupperetz, Hbo-juristen en de toga-beroepen, in: *Ars Aequi* 2008, p. 754 – 756.
21. J. Griffiths, Rechtssociologie? in: J. Griffiths en H. Weijers (red.) *De sociale werking van recht, Een kennismaking met de Rechtssociologie en Rechtsantropologie*, Nijmegen: Ars Aequi Libri 2005, p. 18. Sociale controle wordt in deze theorie ruim opgevat en houdt in: regels en de handhaving daarvan.
22. Idem, p. 28.
23. Ibidem.
24. Idem, p. 29.
25. J. Griffiths, The social working of legal rules, in: *Journal of Legal Pluralism* 2003 (48), p. 9.
26. Volgens Griffiths beschouwen instrumentalisten effectieve wetgeving als de ‘normale’ stand van zaken. Instrumentalisten zijn op zoek naar de uitleg van veronderstelde afwijkende situaties of ineffectiviteit. Regels worden behandeld alsof ze feitelijk gedrag beschrijven. Idem, p. 14.
27. S.F. Moore, “Law and social change: The semi-autonomous social field as an appropriate subject of study”, in: *Law and Society Review* 1973, p. 719-746.
28. P.A.T. Oden, *Voorkeursbeleid op lokaal niveau, Een rechtssociologisch onderzoek naar de sociale werking van maatregelen ter verbetering van de arbeidspositie van vrouwen bij de gemeentelijke overheid* (dissertatie), Groningen: Wolters-Noordhoff Groningen BV 1993.
29. Tot eind jaren negentig waren verschillende vormen van voorkeursbehandeling mogelijk, oplopend in sterkte. Het Europese Hof van Justitie (HvJ) heeft in diverse uitspraken deze mogelijkheden beperkt. Op dit moment is slechts de zwakste vorm van voorkeursbehandeling toegestaan: bij gelijke geschiktheid van mannen en vrouwen. Zie: HvJ EG 28 maart 2000, nr. C-158/97 (Badeck).

30. M. van den Brink, *Behind the scenes of science, Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands* (dissertatie), Amsterdam: Pallas Publications, Amsterdam University Press 2010.
31. C. Pool, *Migratie van Polen naar Nederland in een tijd van versoepeling van migratieregels* (dissertatie), Den Haag: Centrum voor Migratierecht, Boom Juridische uitgevers 2011.
32. Aanbiedingsbrief d.d. 10 oktober 2011 bij het rapport “Het Nieuwe Werken en de Arbeidsrechtelijke regelgeving” van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Kamerstukken II* 2011/12, 25 883, nr. 198.
33. L. Gillissen, De arbeidsrechtelijke problemen van Het Nieuwe Werken, *Het Nieuwe Werken Blog*, www.hetnieuwewerkenblog.nl.
34. Van den Bergh noemt dit het averechtse effect van recht. Zie: R.J. Van den Bergh, *Averchts recht* (Rede Rotterdam) 1999. Hij pleit ervoor om oplossingen niet alleen door middel van wetgeving tot stand te brengen, maar ook door middel van financiële (fiscale) maatregelen.
35. CPB *Nieuwsbrief* december 2010.
36. UWV *Kennisverslag* 2011-III.
37. Idem, p. 9.
38. Het UWV noemt vijf mogelijkheden in het UWV *Kennisverslag* 2011-III: 1. De definitie van werkloosheid. Voor het bepalen van de werkloosheidscijfers wordt gebruik gemaakt van de definitie van werkloosheid van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS): geen werk hebben en op zoek zijn naar een baan van 12 uur of meer. Zpp'ers die geen opdrachten hebben vallen niet onder de definitie van werkloosheid. 2. Er zijn nogal wat arbeidsmigranten afkomstig uit Midden- en Oost-Europese landen (MOE-landen). Als zij werkloos worden, vertrekken ze weer naar het land van herkomst of gaan naar een ander land. 3. Werkgevers maakten gebruik van de deeltijd-WW, waardoor ontslagen zijn voorkomen. 4.

De vergrijzing (pensionering). 5. Sommigen trekken zich terug van de arbeidsmarkt: vrouwen die zouden willen herintreden doen dat niet, jongeren kiezen voor een langere onderwijsparticipatie. Het CPB ziet andere oorzaken. De Jong concludeert dat de deeltijd-WW en de toename van het aantal zelfstandigen niet of nauwelijks een verklaring vormen voor de geringe toename van de werkloosheid. Hij verklaart de geringe toename van de werkloosheid door het feit dat bedrijven werknemers hebben vastgehouden, vooral omdat geschikt personeel al jaren lastig te vinden was en omdat bedrijven er financieel toe in staat waren, omdat de Nederlandse arbeidsmarkt vlak voor de crisis behoorlijk krap was en de solvabiliteit van bedrijven hoog. Zie: J. de Jong, *Werkloosheid en de Grote Recessie*, in: *CPB Policy Brief* 10 2011.

39. UWV Werkbedrijf, *Vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt Nederland*, Amsterdam 2011.
40. Netto-arbeidsparticipatie wordt door het UWV gedefinieerd als het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking, zie: UWV *Kennisverslag* 2011-II, p. 11.
41. UWV *Kennisverslag* 2011-II.
42. Raad voor Werk en Inkomen, *Sectorale arbeidsmarktinformatie, Overschotten en tekorten Kansen en mogelijkheden* Deel B: Sectorbeschrijvingen 18, Openbaar bestuur, Den Haag, 20 december 2011.
43. UWV *Kennisverslag* 2011-II, p. 5.
44. Hierin verschilt het UWV van het CBS. P. Hilbers, H. Houwing, L. Kösters, *De flexibele schil. Overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers*, in: *Sociaal Economische Trends*, 2e kwartaal 2011.
45. UWV *Kennisverslag* 2011-III, p. 15.

46. Dit laat onverlet dat maatregelen noodzakelijk zijn om jeugdwerkloosheid tegen te gaan zoals FNV en FNV Jong bepleiten in hun brief aan de Tweede Kamer d.d. 19 januari 2012, vooral omdat jongeren veelal op flexibele basis werkzaam zijn.
47. UWV *Kennisverslag* 2011-II.
48. UWV *Kennisverslag* 2011-II, p. 14.
49. Bij payrolling wordt personeel ondergebracht in een administratieve organisatie buiten de eigen organisatie. Het lijkt op het inhuren van een uitzendkracht. Het verschil is dat er geen wervingskosten zijn.
50. SER, *Advies zzp'ers in beeld. Een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel*. Den Haag 2010, p. 13.
51. R. Knegt, D.J. Klein Hesselink, H. Houwing, P. Brouwer, *Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid*, Hoofddorp Amsterdam: Hugo Sinzheimer Instituut Universiteit van Amsterdam 2007.
52. UWV *Kennisverslag* 2011-III.
53. J. Mevissen en N. Van Den Berg, De Januskop van de zzp'er. de zelfstandige zonder personeel: ondernemer of eigenlijk werknemer? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011 (27) 3, p. 266 e.v. Hier zit een hele vreemde spatie tussen. Wil je die eruit halen?
54. SER, *Zzp'ers in beeld: Een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel*, SER 2010.
55. R. Dekker en L. Kösters, De onmythologisering van de zzp-trend, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011 (27) 3, p. 248-263 en R. De Vries, CBS-berichten: Dynamiek onder zelfstandigen in Nederland, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011 (27) 3, p. 358.
56. L. Kösters, Sterke groei zelfstandigen zonder personeel, in: *Sociaal-economische trends* CBS 3e kwartaal 2009.
57. R. Dekker en L. Kösters, De onmythologisering van de zzp-trend, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011 (27) 3, p. 248-263.
58. R. Dosker, P. Risseeuw, D. Willebrands en C. Berden, Het verschil dat de zzp'er maakt, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011 (27) 3, p. 306 – 320.
59. J. Mevissen en N. Van Den Berg, De Januskop van de zzp'er. de zelfstandige zonder personeel: ondernemer of eigenlijk werknemer? in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011 (27) 3, p. 272.
60. SER, *Zelfstandigen en arbeidsomstandigheden* Den Haag 2011 en Kabinetsreactie d.d. 16 februari 2012.
61. Dit onderzoek werd uitgevoerd in een tijd dat er sprake was van een krappe arbeidsmarkt in de bouw.
62. Zzp'ers willen zelf kunnen beslissen hoe het werk uit te voeren en in te richten. Zij zoeken een betere balans tussen werk en privé. Negatieve redenen om voor het zzp-schap te kiezen zijn: het tegen het einde aanlopen van de uitkeringsduur, einde contract of ontevredenheid over gang van zaken op het werk. Het gaat hier vaak om een tussen- of overgangsfase.
63. A.G. Nagelkerke, W.G.M. Plessen en A.C.J.M. Wilthagen, Van arbeidsverhouding naar verhouding tot arbeid: een paradigmawisseling? in: *Sociaal Maandblad Arbeid* 2008, p. 435.
64. Zie ook M. Westerveld, *Het stiefkind van het arbeidsrecht. De complexe relatie van zelfstandige arbeid en sociale verzekering*, (Oratie Amsterdam UvA), Amsterdam: Oratiereeks Universiteit van Amsterdam 2011.

65. Gemeenten ervaren volgens Mevissen en Van de Berg (2011) een groei van de aanvragen van zelfstandigen voor ondersteuning in de vorm van schuldhelpverlening, borgstelling en het verschaffen van microkrediet, J. Mevissen en N. Van Den Berg, De Januskop van de zzp'er. de zelfstandige zonder personeel: ondernemer of eigenlijk werknemer? in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011 (27) 3, p. 277.
66. R. Dekker en L. Kösters, De onmythologisering van de zzp-trend, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011 (27) 3, p. 248-263.
67. J. Cremers, Kanttekeningen bij de nieuwe zelfstandigheid, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011 (27) 3, p. 345-356.
68. Idem, p. 351.
69. Idem, p. 354.
70. Tijdelijke Commissie Lessen uit recente arbeidsmigratie, Eindrapport Arbeidsmigratie in goede banen, *Kamerstukken II* 2011/12, 32 680, nr 4, p. 12.
71. Idem.
72. H. Nicolaas, Ruim helpt Poolse immigranten vertrekt weer, in: *CBS Bevolkingstrends*, 1e kwartaal 2011, p. 32 – 36.
73. Tijdelijke Commissie Lessen uit recente arbeidsmigratie, Eindrapport Arbeidsmigratie in goede banen, *Kamerstukken II* 2011/12, 32 680, nr 4, p. 48.
74. Idem, p. 15.
75. MKB staat voor: Midden en Klein Bedrijf.
76. Zie voor de definitie: *Social Return, handleiding voor aanbestedende diensten van het Rijk*, Den Haag 2011. Social return wordt ook wel social return on investment, sociaal bestek of contract compliance genoemd.
77. De Wwnv is bedoeld voor mensen die kunnen werken en die nu een beroep doen op de volgende wetten: Wet investeren in jongeren (Wij), Wet sociale werkvoorziening (Wsw), Wet werk en bijstand (Wwb) en Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Wajong).
78. H. Harkema, Rapport *Werkveldverkenning in opdracht van het Kenniscentrum Arbeid Hanzehogeschool*, Dalfsen: Rohda project en adviesbureau 2011.
79. RAAK-subsidie wil zeggen: een subsidie die de Stichting Innovatie Alliantie (SIA) van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap ter beschikking heeft gekregen voor de stimulering van onderzoeks- en innovatieprojecten op grond van de Regeling bevordering kennisfunctie hogescholen. SIA kan hiermee een financiële bijdrage leveren aan vraaggestuurde projecten vanuit het werkveld samen met hogescholen. In de RAAK-MKB regeling waarvan hier sprake is participeren: MKB Nederland, VNO-NCW, HBO-raad, TNO, Novay en Syntens.
80. De te ontwikkelen richtlijnen zijn geen wettelijke voorschriften, maar zoveel mogelijk op bewijs gebaseerde inzichten en aanbevelingen waaraan MKB'ers aan de ene kant en aanbesteders aan de andere kant kunnen voldoen om kwalitatief zo goed mogelijk uitvoering te kunnen geven aan social return in aanbestedingen.
81. Met aanbesteders wordt bedoeld: aanbestedende partijen.
82. Hanzehogeschool Groningen, *Strategisch Plan 'Koers op Kwaliteit'* 2010 – 2015.
83. Het betreft een handelings- of actieonderzoek. Zie o.a.: F. Migchelbrink, *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*, Amsterdam: SWP 2002, p. 36 e.v. en P.G. Swanborn, *Basisboek sociaal onderzoek*, Den Haag: Boom Lemma 2010, p. 385 e.v. Swanborn noemt dit: actiebegeleidend onderzoek.

84. Dit blijkt ook uit Twijnstra Gudde, *De Nederlandse facility management markt*, Twijnstra Gudde 2010, waarin vermeld wordt: 'Opvallend is de sterke stijging voor het selectiecriterium prijs in relatie tot het marktproject van 2008: een toename van 56% naar 77%.'
85. Zie ook: BESO, *Handleiding Social return bij inkoop door gemeenten*, TNO en Wissenraet Van Spaendonck 2011.
86. R. van Gaalen (CBS) J. Sanders (TNO) W. Smits (CBS) J. F. Ybema (TNO) (red), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op kwetsbare groepen*, Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek 2011.
87. De film in het kader van International Decent Workday is gemaakt door A. Timmer, La Ciotat - Audiovisuele producties.